

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Salah satu aset terpenting yang dimiliki oleh suatu perusahaan adalah sumber daya manusia, karena tujuan perusahaan akan tercapai dengan adanya karyawan yang bekerja sesuai dengan tujuan dan inovasi yang dibuat atau direncanakan oleh perusahaan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. Kemajuan perusahaan sangat ditentukan oleh keberhasilan dalam mengelola karyawan dan mempertahankannya. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan perhatian terhadap kebutuhan, keinginan, harapan, bakat dan keterampilan karyawan serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga karyawan termotivasi untuk melakukan pekerjaan sehingga akan berpengaruh terhadap kinerjanya.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dalam waktu tertentu. Pada dasarnya berkaitan dengan suatu pencapaian, hasil atau usaha yang dilakukan karyawan sehingga dapat mempengaruhi seberapa banyak karyawan berkontribusi kepada perusahaan dalam situasi tertentu. Hal ini sesuai dengan pengertian kinerja yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2006:67).

Kinerja karyawan menjadi salah satu faktor yang penentu keberhasilan perusahaan. Kinerja karyawan yang tinggi, maka keuntungan (*profit*) yang diperoleh oleh perusahaan akan meningkat. Selain itu, kinerja dapat dijadikan

tolak ukur kesuksesan perusahaan. Kesuksesan perusahaan dapat dilihat dari tujuan-tujuan perusahaan yang telah tercapai melalui kinerja karyawan. Kinerja dapat ditingkatkan melalui pemenuhan motivasi dan lingkungan kerja karyawan.

Pemenuhan motivasi kerja dilakukan secara finansial dan non finansial oleh perusahaan dengan harapan kinerja akan meningkat. Menurut Hasibuan (2003:95) bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tercapainya kinerja yang optimal. Menurut Nitisemito (2000:183) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di jalankan. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut.

Dalam penelitian ini objek yang digunakan adalah perusahaan UD Vella Antique, Perusahaan ini bergerak dibidang produksi mebel furnitur rumah tangga yang bahan baku utamanya berasal dari kayu jati. UD Vella Antique

berdiri pada tahun 1989 yang saat itu memulai bisnis furniture di kalangan home industri lokal, tetapi mengalami perkembangan dari tahun ke tahun. Jalur distribusi dan penjualan dari mebel tersebut awalnya hanya mencakup sebagian kecil wilayah Jawa Timur saja, namun pada tahun 1994 perusahaan ini mulai melakukan pengiriman barang ke Bali. Prioritas utama perusahaan ini adalah memberikan kualitas produk yang terbaik serta layanan klien yang mengutamakan kepuasan pelanggan.

Kinerja karyawan UD Vella Antique menunjukkan beberapa permasalahan terkait pelaksanaan tugas. Karyawan memproduksi mebel furnitur rumah tangga seperti pintu kebyog, meja, almari, sofa, bangku. Hasil kerja karyawan selama batas waktu tertentu dapat diukur dari kuantitas dan kualitas produk yang dihasilkan. Diketahui kinerja karyawan kurang maksimal dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini dapat dilihat dari jumlah produksi yang dihasilkan tidak sesuai dengan target. Berikut data target dan realisasi UD. Vella Antique pada tahun 2016 :

**Tabel 1.1**  
**Data Target dan Realisasi UD Vella Antique Tahun 2016**

Bulan	Target (Unit)	Realisasi
Januari	60	71
Februari		65
Maret		67
April		52
Mei		63
Juni		51
Juli		35
Agustus		42
September		47
Oktober		61
November		68
Desember		65

Sumber: Dokumentasi UD Vella Antique

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa target produksi selama tahun 2016 mengalami fluktuasi. Target yang ditetapkan sebanyak 60 item. Dapat dilihat dari tabel bahwa penurunan produksi terjadi pada beberapa bulan di antaranya bulan April, Juni, Juli, Agustus dan September. Penurunan ini disebabkan oleh adanya minimnya tingkat pasokan bahan baku yang digunakan untuk produksi serta menurunnya pesanan dari buyer. Hasil produksi ini juga bisa disebabkan karena kerusakan kemasan pengiriman, adanya produk yang cacat seperti patah, lecet, kena kotoran atau biasanya kurang teliti dan hati - hati dalam pengiriman barang.

Permasalahan yang terjadi di UD. Vella Antique adalah masalah motivasi kerja UD. Vella Antique, dimana motivasi kerja yang diberikan kepada karyawan sangat kurang. Masih ditemukan adanya karyawan yang sering datang terlambat masuk kerja dan masih ada karyawan yang tidak masuk

kerja tanpa adanya surat keterangan sehingga menyebabkan terganggunya pelaksanaan tugas pokok dari para karyawan tersebut.

Di UD Vella Antique, motivasi kerja yang di berikan sangatlah kurang. Kurangnya motivasi kerja yang diberikan oleh pemilik perusahaan yaitu seperti pemenuhan kebutuhan fisiologis, dimana motivasi karyawan untuk bekerja adalah untuk mendapatkan gaji atau upah yang layak, sedangkan pada perusahaan ini gaji atau upah belum diberikan sesuai dengan UMR (Upah Minimum Regional). Selain itu tidak ada tunjangan yang diberikan kepada karyawan, baik tunjangan makan maupun tunjangan kesehatan.

Perusahaan juga tidak memberikan penghargaan kepada karyawan yang memiliki tingkat kinerja tinggi. Disamping itu terlihat banyak karyawan yang tidak menggunakan perlengkapan kerja saat sedang melakukan aktivitas kerja seperti halnya masker, sepatu, dan sarung tangan. Para karyawan hanya memakai perlengkapan seadanya yaitu sandal jepit sebagai pelindung tubuh mereka. Seharusnya UD vella menyediakan perlengkapan kerja untuk para karyawan agar karyawan dapat bekerja secara maksimal.

Lingkungan kerja UD Vella Antique diantaranya meliputi suhu udara di ruang kerja yang panas karena atap industri terbuat dari seng, tata ruang bagian produksi kurang tersusun secara rapi, dimana potongan kayu diletakkan sembarangan dan peralatan tidak di letakkan ditempatnya. Hal ini dapat menghambat penyelesaian pegawai dalam menyelesaikan tugasnya, waktu untuk menyelesaikan tugas hanya akan dihabiskan untuk mencari peralatan yang diperlukan.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka penulis terdorong untuk melakukan penelitian dengan judul ***“Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada UD Vella Antique”***.

#### B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diambil rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat kinerja karyawan, tingkat motivasi kerja dan kondisi lingkungan kerja pada UD. Vella Antique?
2. Apakah motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD. Vella Antique?
3. Variabel manakah diantara motivasi kerja dan lingkungan kerja yang lebih kuat berpengaruh terhadap kinerja karyawan UD. Vella Antique?

#### C. Batasan Masalah

1. Karyawan yang diteliti adalah karyawan yang bekerja pada bagian produksi UD. Vella Antique
2. Teori Motivasi Kerja yang digunakan adalah Teori Motivasi Kerja Maslow
3. Landasan teori lingkungan kerja dari Nitisemito dan kinerja dari Mathis dan Jackson.

#### D. Tujuan Penelitian

Sejalan dengan rumusan masalah maka, tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mendeskripsikan tingkat kinerja karyawan, tingkat motivasi kerja, dan kondisi lingkungan kerja pada UD. Vella Antique

2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada UD. Vella Antique
3. Untuk mengetahui variabel mana yang lebih kuat berpengaruh signifikan antara variabel motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan UD. Vella Antique

#### E. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam menyikapi masalah sumber daya manusia yang menyangkut motivasi kerja dan untuk memberikan saran pada perusahaan untuk membentuk lingkungan kerja yang lebih nyaman untuk karyawan agar menunjang peningkatan kinerja di perusahaan.

2. Bagi peneliti lain

Untuk memberikan tambahan informasi pihak lain yang akan melakukan penelitian yang berhubungan dengan motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

3. Bagi peneliti

Sebagai alat untuk mempraktekkan teori-teori yang telah diperoleh selama perkuliahan sehingga penulis dapat menambah pengetahuan secara praktis mengenai masalah-masalah yang dihadapi oleh perusahaan.